

АНАЛИЗ ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА ПРОВЕДЕНИЯ ПРОЦЕДУР ПОДБОРА И АТТЕСТАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

К.Г. Горбунова

Научный руководитель С.А. Мартышкин

На современном этапе процесс совершенствования представляет несомненный интерес зарубежный опыт проведения процедур подбора и аттестации государственных служащих.

Рассмотрим а в сравнении несколько стран по проведению процедур подбора и аттестации государственных служащих.

Во многих зарубежных странах при проведении аттестаций принято оценивать психологические качества, но и пригодность к действиям в определенных ситуациях.

Ежедневные стрессы, неопределенность и непредсказуемость событий, недостаток либо чрезмерный избыток информации – все эти ситуации, оказывают огромное воздействие, на психико-эмоциональное состояние. Как известно, именно от личностных качеств, зависят способности действовать в той или иной критической ситуации зависит профессионализм сотрудника.

В США специалисты проходят аттестацию каждый календарный год, при этом критериями оценки руководителей выступают:

- как качество работы по эффективности объема делопроизводства;
- экономия средств;
- своевременность исполнения обязанностей по должности;
- иные показатели эффективности работы.

В США существует три общепринятых оценки работы государственного служащего: отлично, удовлетворительно и неудовлетворительно.

В настоящее время в каждом ведомстве существует своя система оценки. При этом поощряется привлечение к разработке критериев оценки самих служащих. Оценка работы является основанием для принятия решения

о переподготовке, обучении, награждении, понижении, оставлении на прежней должности или смещении государственного служащего.[2]

В Германии аттестацию проходят полицейские, правительственные служащие, за исключением тех, кому осталось до пенсии шесть и менее лет.

Предварительный подбор кандидатов для работы в ОВД в структурах происходит, на конкурсной основе. По данным заявлениям, каждый кандидат проходит испытание исходя из рекомендаций и личностных характеристик. Конкурс проводится, не подтверждая личности (анонимно). Кандидаты, которые смогли выиграть конкурс, направляются на обучение по какой-либо конкретной специальности. После этого кандидат приходит на работу, причем пожизненно. Увольнение возможно если специалист государственной службы произведет противозаконные действия.[1]

Аттестация проводится раз в три года одновременно для всего личного состава на основе критериев, среди которых сообразительность; логико-аналитические способности; специальные познания; мотивация и готовность к службе; адаптивность к изменяющимся условиям несения службы и другие.

В качестве примера можно представить составления профессиональных профилей в полиции земли Северный Рейн-Вестфалия, где выделено около 120 должностей, среди которых 80 должностей описаны и на них составлены профессиональные профили, для проведения аттестации сотрудников на разряды тарифной сетки и конкурсных отборов. При описании профилей выделяются качества такие как :

- личностные,
- социальные,
- управленческие,

наличие данных качеств обеспечивает успешность служебной деятельности сотрудника на той или иной должности.

Во Франции, например, большая половина специалистов государственной службы заполняются исключительно за счет внутренних конкурсов. Происходит исключение для привлечения руководящих кадров «извне», кроме как на более низкие должности.

Первоначальное трудоустройство на государственную службу производится на основании вступительных экзаменов или в отдельных случаях на основе собеседований. Экзамены включают оценку квалификации, и медицинское обследование. На основании закона допускаются к экзамену все лица на равных условиях, и само проведение экзамена должно быть обеспечено достаточно открыто при проведении. Имена и баллы тех, кто успешно прошел экзамены, вписываются в свидетельство о праве на назначение на государственную службу в точном соответствии с результатами экзаменов. Срок действия этого свидетельства – один год.[3]

Таким образом, подбор (отбор) на основе строгих критериев профессиональной и этической пригодности позволяет государственным служащим в ОВД успешно выполнять свои профессиональные обязанности.

Итак, сделаем выводы: процедуры подбора, и аттестации сотрудников в органах внутренних дел входят в систему знаний, механизмов кадровой политики государственной службы. Согласно проведенным исследованиям подбор кадров органов внутренних дел, представляет собой процедуру, заключающуюся в поиске кандидатов на должности органов внутренних дел, оценке и сопоставлении их личных, моральных, физических и профессиональных качеств с квалификационными требованиями, предъявляемыми к должностям в органах внутренних дел.

Список использованных источников:

1. Дуракова, И.Б. Управление персоналом: отбор и найм. Исследование зарубежного опыта [Текст] / И.Б. Дуракова. – Воронеж: Изд-во ВГУ, 2018. –160 с

2. Оболонский, А.В. Государственная служба во Франции [Текст] / А.В. Оболонский // Государство и право. – 2015. – №11. – С.60–66.
3. Овсянко, Д.М. Государственная служба Российской Федерации [Текст]: учебное пособие / Д.М. Овсянко. – М., 2016. – 301 с.
4. Лютых, С. Полиция Германии [Текст] / С. Лютых // Петровка, 38. – 2015. – №34 (222). – С. 24-30

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОБЩЕСТВЕННЫХ ЭКОЛОГИЧЕСКИХ ИНСПЕКТОРОВ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ В САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ

Е.А.Захарова

Научный руководитель С.А. Мартышкин

Вопросы экологической безопасности требуют пристального внимания, если мы хотим улучшить экологическую обстановку в нашей стране и в том числе в Самарской области, с одной стороны богатой природными ресурсами, а с другой имеющей развитую промышленность и сельское хозяйство, которые в свою очередь наносят вред окружающей природной среде.

Настоящая статья посвящена деятельности общественных инспекторов в Самарской области общественного экологического контроля, который вносит вклад в общие государственные мероприятия по охране окружающей среды.

В соответствии с п. 2 ст. 68 Федерального закона N 7-ФЗ "Об охране окружающей среды" общественный контроль в области охраны окружающей среды (далее также - общественный экологический контроль) осуществляется общественными объединениями и иными некоммерческими